Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/6110

13. 11. 96

Sachgebiet 8032

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuß)

zu dem

1. **Gesetzentwurf der Bundesregierung**
   – Drucksache 13/2763 –

   Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts

2. **Antrag der Abgeordneten Dr. Marliese Dobberthien, Christel Hanewinckel, Ingrid Becker-Inglau, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD**
   – Drucksache 13/3533 –

   Gleichstellung von Hausangestellten im Mutterschutzgesetz

A. Problem

Die EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 vom 19. Oktober 1992 mit Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen (Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen) ist von den Mitgliedstaaten umzusetzen, soweit sie diesen mutterschutzrechtlichen Mindestvorschriften bisher nicht gerecht geworden sind.

Darüber hinaus bedarf es einer mutterschutzrechtlichen Gleichbehandlung der Hausangestellten mit übrigen Arbeitnehmerinnen.

B. Lösung

Änderung des Mutterschutzgesetzes sowie u. a. die weitgehende mutterschutzrechtliche Gleichstellung der in Familienhaushalten Beschäftigten mit den übrigen Arbeitnehmerinnen.

Lösung des Problems durch Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 13/2763 in der aufgrund der Ausschußberatungen geänderten Fassung.

Im Zuge der Ausschußberatungen ist vor allem ein gleichberechtigter mutterschutzrechtlicher Kündigungsschutz für in Familienhaushalten beschäftigte schwangere Arbeitnehmerinnen in den Gesetzentwurf aufgenommen worden.

Einvernehmen im Ausschuß

Gleichzeitig beschloß der Ausschuß einen Prüfauftrag bezüglich der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater auch während der Mutterschutzfrist.

Einvernehmen im Ausschuß bei Enthaltung der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Gemäß Gesetzentwurf der Bundesregierung sollen sich weder durch die Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie noch aus der Regelung über die Schutzfrist für Mütter nach Frühgeburten unter Berücksichtigung ihrer tatsächlich verlängerten Arbeitsunfähigkeit relevante Kosten ergeben. Auch die Änderung des Verfahrens zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Lohnfortzahlungsgesetz bewirkt keine spürbare Kostensteigerung.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

1. den Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 13/2763 – in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen und
2. den Antrag – Drucksache 13/3533 – für erledigt zu erklären.
3. Die Bundesregierung wird aufgefordert zu prüfen, inwieweit eine Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater auch während der Mutterschutzfrist ermöglicht werden sollte.

Bonn, den 13. November 1996

Der Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dr. Edith Niehuis
Vorsitzende

Dr. Marliese Dobberthien
Berichterstatterin

Maria Eichhorn
Berichterstatterin

Rita Grießhaber
Berichterstatterin

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger
Berichterstatterin

Heidemarie Lüth
Berichterstatterin

Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts – Drucksache 13/2763 – mit den Beschlüssen des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuß)

Entwurf	Beschlüsse des 13. Ausschusses
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts[1])	**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts**[1])
Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:	Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:
Artikel 1 **Änderung des Mutterschutzgesetzes**	**Artikel 1** **Änderung des Mutterschutzgesetzes**
Das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315), zuletzt geändert durch das Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:	Das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315), zuletzt geändert durch das Gesetz vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:
1. § 2 Abs. 4 wird wie folgt gefaßt: „(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates 1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen, 2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S. 1)."	1. unverändert

[1]) Das Gesetz dient auch der Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) – ABl. EG Nr. L 348 S. 1.

[1]) Das Gesetz dient auch der Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) – ABl. EG Nr. L 348 S. 1.

Entwurf

2. § 4 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 Nr. 6 wird wie folgt gefaßt:

   „6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht."

   b) In Absatz 4 werden die Wörter „Das Bundesministerium für Frauen und Jugend" durch die Wörter „Die Bundesregierung" ersetzt und nach dem Wort „Rechtsverordnung" die Wörter „mit Zustimmung des Bundesrates" eingefügt.

   c) In Absatz 5 werden die Wörter „vom Bundesministerium für Frauen und Jugend" durch die Wörter „von der Bundesregierung" ersetzt.

3. § 6 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

   „(1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen wieder beschäftigt werden; sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen."

4. § 8 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 wird Satz 2 gestrichen.

   b) In Absatz 2 werden die Nummer 1 gestrichen und die alten Nummern 2 und 3 die neuen Nummern 1 und 2.

5. § 9 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

   „(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für

Beschlüsse des 13. Ausschusses

2. unverändert

3. § 6 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

   „(1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen wieder beschäftigt werden, **wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.** Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen."

4. § 8 wird wie folgt geändert:

   a) unverändert

   b) unverändert

   c) In Absatz 4 wird nach der Angabe „Beherbergungswesen," die Angabe „im Familienhaushalt," eingefügt.

4a. § 9 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

   „Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt – Kündigung – des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) – erstreckt."

5. § 9 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

   „(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für

Entwurf	Beschlüsse des 13. Ausschusses
zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form, und sie muß den zulässigen Kündigungsgrund angeben. *Die Bundesregierung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 1 zu erlassen."*	zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form, und sie muß den zulässigen Kündigungsgrund angeben."
6. § 11 wird wie folgt geändert:	6. unverändert
a) Absatz 3 wird gestrichen.	
b) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3.	
c) Im neuen Absatz 3 werden die Wörter „Das Bundesministerium für Frauen und Jugend" durch die Wörter „Die Bundesregierung" ersetzt sowie nach dem Wort „Rechtsverordnung" die Wörter „mit Zustimmung des Bundesrates" eingefügt.	
7. § 12 wird *wie folgt geändert:*	7. § 12 wird **aufgehoben.**
a) Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:	**a) entfällt**
„Im Familienhaushalt beschäftigten Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, wird sie vom Bundesversicherungsamt gezahlt."	
b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:	**b) entfällt**
aa) Satz 4 wird wie folgt gefaßt:	
„Der Bund erstattet den Krankenkassen die nachgewiesenen Aufwendungen für die Sonderunterstützung in vollem Umfang."	
bb) Folgender Satz wird angefügt:	
„Das Nähere über den Nachweis sowie über die Abrechnungszeiträume und die Gewährung von Vorschüssen kann die Bundesregierung durch allgemeine Verwaltungsvorschriften mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen."	
	7a. In § 14 Abs. 1 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt:
	„Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen."
8. § 16 wird wie folgt geändert:	8. unverändert
a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Leistungen" die Wörter „der gesetzlichen Krankenversicherung" eingefügt.	
b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:	
„Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist."	
9. § 21 wird wie folgt geändert:	9. § 21 wird wie folgt geändert:
a) In Absatz 1 *Nr. 7 ist nach der* Angabe „§ 16 Satz 1" die Angabe „ auch in Verbindung mit Satz 2," *einzufügen.*	a) In Absatz 1 **werden in Nummer 3 die Angabe „§ 8 Abs. 1 Satz 1" durch die Angabe „§ 8 Abs. 1" und in Nummer 7 die** Angabe „16 Satz 1" **durch** die Angabe „**§ 16 Satz 1,** auch in Verbindung mit Satz 2," **ersetzt.**

Entwurf	Beschlüsse des 13. Ausschusses
b) In Absatz 2 werden das Wort „fünftausend" durch das Wort „dreißigtausend" und das Wort „tausend" durch das Wort „fünftausend" ersetzt.	b) unverändert
10. § 25 wird gestrichen.	10. unverändert

Artikel 2

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

(Beschlüsse des 13. Ausschusses: Artikel 2 unverändert)

Das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch das Gesetz vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Abs. 1 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

   „in den Fällen der Nummern 2 und 3 und der Nummer 4 in Verbindung mit Nummer 3 werden die Aufwendungen der Arbeitgeber abweichend vom ersten Halbsatz voll erstattet."

2. § 16 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Nummer 1 wird nach der Angabe „§ 10 Abs. 1" die Angabe „Satz 1 Nr. 1 und Nr. 4 in Verbindung mit Nummer 1" eingefügt.

   b) Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 1 a eingefügt:

      „1 a. eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 11 des Mutterschutzgesetzes gezahlte Arbeitsentgelt vorsehen,".

Artikel 3

Änderung der Reichsversicherungsordnung

(Beschlüsse des 13. Ausschusses: Artikel 3 unverändert)

Nach § 200 Abs. 3 Satz 1 der Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . ., wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Frühgeburten verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes nicht in Anspruch genommen werden konnte."

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

(Beschlüsse des 13. Ausschusses: Artikel 4 unverändert)

Nach § 29 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte vom 10. August 1972 (BGBl. I S. 1433), zuletzt geändert durch . . ., wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Frühgeburten verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes nicht in Anspruch genommen werden konnte."

Entwurf

Beschlüsse des 13. Ausschusses

Artikel 5

Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes

Das Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 1994 (BGBl. I S. 180) wird wie folgt geändert:

1. § 5 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„In den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes entfällt das Erziehungsgeld, wenn das Einkommen nach § 6 bei Verheirateten, die von ihrem Ehepartner nicht dauernd getrennt leben, 100 000 Deutsche Mark und bei anderen Berechtigten 75 000 Deutsche Mark übersteigt.“

b) In Satz 3 wird die Angabe „des § 8 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes“ durch die Angabe „des § 65 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes oder des § 4 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes“ ersetzt.

2. In § 6 Abs. 1 Nr. 2 wird die Angabe „Satz 2“ durch die Angabe „Satz 3“ ersetzt.

3. In § 15 Abs. 2 Nr. 1 werden nach den Wörtern „zwölf Wochen“ die Wörter „oder durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes länger“ eingefügt.

4. In § 18 Abs. 1 Satz 4 werden die Wörter „Der Bundesminister für Familie und Senioren“ durch die Wörter „Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ ersetzt.

5. In § 39 Abs. 2 Satz 1 und 2 wird jeweils die Angabe „30. Juni“ durch die Angabe „26. Juni“ ersetzt.

Artikel 6

Neufassung des Mutterschutzgesetzes

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann den Wortlaut des Mutterschutzgesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekanntmachen.

Entwurf:

Artikel *5*

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am *Tage nach der Verkündung* in Kraft.

Beschlüsse des 13. Ausschusses:

Artikel 7

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am **1. ... (einsetzen: Monatsname und Jahreszahl des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats)** in Kraft.

Bericht der Abgeordneten Dr. Marliese Dobberthien, Maria Eichhorn, Rita Grießhaber, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger und Heidemarie Lüth

A. Allgemeiner Teil

I. Zum Beratungsverfahren

Der Deutsche Bundestag hat am 9. Mai 1996 in seiner 104. Sitzung den Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 13/2763 – und den Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 13/3533 – zur federführenden Beratung an den Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und zur Mitberatung an den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung und den Ausschuß für Gesundheit überwiesen.

Die mitberatenden Ausschüsse nahmen zu den Vorlagen wie folgt Stellung:

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung und der Gesundheitsausschuß haben in ihren Sitzungen am 13. November 1996 einstimmig beschlossen, dem Gesetzentwurf in der Fassung der Änderungsanträge zuzustimmen und den Antrag für erledigt zu erklären.

Der Ausschuß für Wirtschaft hat folgende mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktion der SPD und der Gruppe der PDS bei Abwesenheit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschlossene gutachtliche Stellungnahme abgegeben:

„Der Ausschuß für Wirtschaft bittet mehrheitlich, die nachstehende Protokollnotiz bei der Beschlußfassung zu beiden Vorlagen zu berücksichtigen:

Probleme werden beim § 9 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG gesehen.

Bis jetzt gab es die Möglichkeit, nach fünf Monaten zu kündigen. Diese Möglichkeit soll wegfallen.

Bis jetzt hat die Schwangere keinen finanziellen Nachteil erlitten, sie bekam Sonderunterstützung weiter durch den Staat bzw. die Krankenkasse (§ 12 MuSchG).

Die Praxis ist wie folgt:

Ein Arbeitgeber einer Hausangestellten ist nicht dem Arbeitgeber eines gewerblichen Betriebes gleichzustellen. Zwar ist im JStG 1997 eine steuerliche Absetzbarkeit von 24 000 DM geplant (§ 10 Abs. 1 Nr. 8 EStG). Doch ist die Durchsetzung im Vermittlungsausschuß fraglich. Ein Haushalt kann sich meist nur eine Hausangestellte leisten, da diese vom versteuerten Einkommen bezahlt wird. Eine Hausangestellte übernimmt bei berufstätigen Eltern die Tätigkeit der Hausarbeit und die Kinderbetreuung. Bei der jetzt vorgesehenen Regelung bestünde keine Kündigungsmöglichkeit, jedoch kann auch schwere Arbeit nicht mehr verrichtet werden.

Zu beachten ist auch, daß das Kündigungsverbot auch während des 3jährigen Erziehungsurlaubs gilt. Eine inzwischen neu angestellte Hausangestellte hat eine enge Beziehung zu den Kindern aufgebaut, die aufzugeben ist, falls sich die frühere Hausangestellte entschließt, wieder in das Arbeitsverhältnis zurückzukehren.

Es wird als Priorität angesehen, den Arbeitsmarkt zu beleben. Gerade im Bereich der Privathaushalte werden Möglichkeiten gesehen, zu mehr Beschäftigungsverhältnissen zu kommen. Intention ist es, mehr Beschäftigte im Haushalt legal mit Vertrag und Sozialversicherungspflicht zu beschäftigen.

Deswegen sollte bei jedem Gesetz überlegt werden, welche Folgen sich für die praktische Handhabung ergeben. Der Wegfall der Kündigungsmöglichkeit ist kontraproduktiv, es wird zukünftig ein größeres Problem für junge Mädchen werden, eine Anstellung in einem Haushalt zu bekommen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis, der als Begründung aufgeführt wird, darf nicht nur für den Arbeitnehmer gelten, sondern auch für den Arbeitgeber, so daß die Absetzbarkeit im JStG 1997 als Junktim für die Abschaffung des § 9 Abs. 1 Nr. 2 gelten müßte. Es darf hier nicht zu einer einseitigen Mehrbelastung des Arbeitgebers einer Hausangestellten kommen, ohne daß es an anderer Stelle zu einer Erleichterung kommt."

Der federführende Ausschuß hat die Stellungnahme des Ausschusses für Wirtschaft zur Kenntnis genommen, jedoch keine Notwendigkeit gesehen, diese bei seiner Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.

Der Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Vorlagen in seiner 44. Sitzung am 13. November 1996 beraten und einstimmig einen Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU, SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und F.D.P. zu dem Gesetzentwurf angenommen.

Ebenfalls einstimmig hat er die Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 13/2763 in der aus der vorstehend abgedruckten Zusammenstellung ersichtlichen Fassung beschlossen.

Den unter Nummer 3 der vorstehend abgedruckten Beschlußempfehlung aufgeführten Entschließungsantrag hat der Ausschuß mit den Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie der Gruppe der PDS bei Enthaltung der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. beschlossen.

Der Ausschuß hat in seine Beratungen auch die vom Petitionsausschuß zur Stellungnahme gemäß § 109 GO-BT überwiesene Petition einbezogen und festgestellt, daß mit der Annahme des Gesetzentwurfs den Wünschen der Petentin entsprochen werden konnte.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Vorrangiges Ziel des Gesetzentwurfs der Bundesregierung ist die Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85. So soll die ausnahmsweise zulässige Kündigung gegenüber einer Schwangeren präzisiert werden und eine Neuregelung in § 2 Abs. 4 MuSchG zum Erlaß von Rechtsverordnungen ermächtigen, um die mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Schutze der werdenden oder stillenden Mütter zu konkretisieren und damit die EG-Richtlinie kurzfristig umzusetzen.

Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf die mutterschutzrechtliche Gleichstellung der in Familienhaushalten Beschäftigten mit den übrigen Arbeitnehmerinnen vor, da die bestehenden mutterschutzrechtlichen Sonderregelungen für Hausangestellte nicht mehr zeitgemäß seien.

Ferner will die Bundesregierung die Schutzfrist für Mütter nach Frühgeburten verlängern, das Beschäftigungsverbot wegen der Gefahr einer Berufserkrankung präzisieren und eine Vorschrift über zulässige Mehrarbeit von schwangeren Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft streichen. Mit dem Ziel, die Beschäftigungschancen junger Frauen in Familienhaushalten, Handwerks- und anderen Kleinbetrieben zu verbessern, soll des weiteren das Umlageverfahren „U2" im Lohnfortzahlungsgesetz geändert werden, um die Erstattung der Mutterschutzkosten zu erhöhen.

Mit dem Antrag der Fraktion der SPD wird die Bundesregierung aufgefordert, die Gleichstellung von Hausangestellten mit allen übrigen Arbeitnehmerinnen auf den Kündigungsschutz, die Lohnfortzahlung und das Verbot von Sonntags-, Nacht- und Mehrarbeit im Falle einer Schwangerschaft zu erstrecken. Der von der Regierung vorgelegte Entwurf zur Änderung des Mutterschutzgesetzes werde diesem Anspruch in einem wesentlichen Punkt nicht gerecht, da er nicht die Gleichstellung schwangerer Hausangestellter hinsichtlich der Kündigungsschutzbestimmungen vorsehe. Nach dem Mutterschutzgesetz sei es zulässig, ganztägig in Privathaushalten beschäftigten Frauen nach dem fünften Schwangerschaftsmonat zu kündigen. Sie erhalten zwar für die Zeit der Schwangerschaft zu Lasten des Bundes ihr durchschnittliches Netto-Arbeitsentgelt, verlieren jedoch ihren Arbeitsplatz.

III. Zu den Beratungen im Ausschuß

Die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU betonten, daß sie schon in der 12. Legislaturperiode darüber beraten hätten, wie die Gleichstellung von schwangeren Hausangestellten erreicht werden könne. Da ein Zusammenhang mit der Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit der Aufwendungen für Hausangestellte bestehe, sei der Änderungsantrag erst jetzt vorgelegt worden. Aufgrund des positiven Ergebnisses sei die zeitliche Verschiebung aber zu verkraften.

Nunmehr sei in § 8 MuSchG vorgesehen, daß schwangere Hausangestellte auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden könnten, dafür aber einen Ausgleich während der Woche erhielten. Dies sei ein Entgegenkommen an die Wirtschaftspolitiker gewesen. Unter dem Gesichtspunkt, daß ein Ausgleich während der Woche zu erfolgen habe, sei dies durchaus akzeptabel. Trotz Bedenken von Wirtschaftspolitikern sprächen sich die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU für die kündigungsschutzrechtliche Gleichstellung der Hausangestellten aus, um den Beruf der Hausangestellten aufzuwerten und um die Inanspruchnahme von Erziehungsgeld zu ermöglichen. Darüber hinaus gebe es keinen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung. Vor allem würden die Arbeitgeber keine finanzielle Schlechterstellung erfahren. Es sei auch zu erinnern, daß insbesondere im Zusammenhang mit der Diskussion um § 218 StGB der Kündigungsschutz von Hausangestellten stets eine besondere Bedeutung gehabt habe. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1993 seien Benachteiligungen von Schwangeren zu beseitigen.

Da die Diskussion zur Änderung des Erziehungsurlaubsrechts nach Ansicht der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU an anderer Stelle geführt werden müsse, habe man sich bei der Abstimmung über den Entschließungsantrag der Fraktion der SPD der Stimme enthalten.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD betonten, daß bereits in der 12. Legislaturperiode die Gleichstellung von Hausangestellten mit den übrigen Arbeitnehmerinnen ein wichtiges Thema gewesen sei. Die gegenüber dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehenen Änderungen würden ausdrücklich begrüßt, zumal damit u. a. der Forderung der Fraktion der SPD in dem von ihr vorgelegten Antrag nachgekommen werde.

Zu befürworten sei, daß die Koalitionsfraktionen die Kritik des Bundesrates aufgegriffen hätten mit der Folge, daß die ursprünglich im Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht vorgesehene Einbeziehung des Kündigungsschutzes auf schwangere Hausangestellte nunmehr berücksichtigt worden sei. Dies sei auch vor dem Hintergrund des beschlossenen JStG 1997 zu begrüßen, wonach die steuerliche Absetzbarkeit von Hausangestellten ausgedehnt worden sei. Da hiermit eine Vermehrung der Arbeitsplätze in den privaten Haushalten beabsichtigt sei, müsse auch der arbeitsrechtliche Status für diese Beschäftigten verbessert werden. Bedauerlicherweise sei, daß auch weiterhin nicht die Möglichkeit bestehe, daß ein Vater den Erziehungsurlaub während der Mutterschutzfrist antreten könne. Gerade in der schwierigen Situation unmittelbar nach der Geburt sei die Mutter unterstützungsbedürftig. Wenn darüber hinaus beklagt werde, daß Väter in einem sehr geringen Umfang Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen würden, sei zu überlegen, ob Vätern während der Mutterschutzfrist die Möglichkeit gegeben werden sollte, Erziehungsurlaub zu nehmen. Die Fraktion der SPD habe daher einen Antrag eingebracht, in dem die Bundesregierung gebeten werden solle, dieses Problem zu prüfen.

Die Mitglieder der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hoben hervor, daß sich die zeitliche Verzögerung angesichts des positiven Ergebnisses gelohnt habe. Der zeitliche Druck sei aufgrund der EU-Richt-

linie zum Mutterschutz sehr gestiegen. Erfreulicherweise sei es gelungen, Bedenken, daß zu viel Schutz sich negativ auf die Arbeitsplätze auswirken könne, zu überwinden.

Der Antrag der Fraktion der SPD greife ein Anliegen auf, das sicherlich an anderer Stelle behandelt und diskutiert werden müsse. Hierbei solle auch berücksichtigt werden, wie Väter in skandinavischen Ländern direkt nach der Geburt des Kindes in die Familiengestaltung einbezogen würden. Diese Länder hätten insoweit Vorbildfunktion.

Die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. unterstrichen, daß sie die vorgesehenen Änderungen in jeder Hinsicht unterstützen. Die Beratungen hätten verdeutlicht, daß es aufgrund guter Argumente möglich sei, die Bedenken der Wirtschaftspolitiker zu zerstreuen, die sicherlich andere Zielvorstellungen hätten. Es sei vor allem wichtig, daß Frauen hier ihre Argumente vorgetragen hätten und andere Auffassungen in den Hintergrund getreten seien. Wenn Beschäftigung in Haushalten als berufliche Tätigkeit behandelt werde, dürfe es keine Schlechterstellungen geben. Das Argument, daß jegliche Gleichbehandlung bei Schutzvorschriften in der Schwangerschaft zu Beschäftigungshindernissen führen könne, habe auch etwas mit der Entwicklung der Gesellschaft in Deutschland zu tun.

Darüber hinaus sei es richtig, daß Regelungen vorgesehen seien, die den veränderten Bedingungen bei der Beschäftigung im Haushalt Rechnung trügen. So seien in § 8 Abs. 4 MuSchG Sonderregelungen vorgesehen, die jedoch nicht zu einer Schlechterstellung, sondern zu einer flexiblen Handhabung führten. Eventuelle Bedenken der mitberatenden Ausschüsse sollten die Mitglieder des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nicht daran hindern, dem Gesetzentwurf und dem Änderungsantrag zuzustimmen.

Die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. begrüßten, daß die Mitglieder dieses Ausschusses sich einig seien. Dadurch werde das Signal gesetzt und auch nach außen transportiert, daß schwangere Hausangestellte nicht anders behandelt werden dürften als die übrigen Berufstätigen.

Die Mitglieder der Gruppe der PDS führten aus, daß sie sich voll mit den vorgelegten Änderungsanträgen einverstanden erklären könnten. Ihre ursprünglichen Kritikpunkte seien in einem nicht erwarteten Maße berücksichtigt worden.

B. Besonderer Teil

Soweit einzelne Vorschriften in den Ausschußberatungen unverändert geblieben sind, wird zur Begründung auf den Gesetzentwurf – Drucksache 13/2763 – verwiesen.

Artikel 1 (Änderung des Mutterschutzgesetzes)

Zu Nummer 3

Die Bundesregierung hatte in ihrer Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates dessen Änderungsvorschlag zugestimmt, wonach die Mutter – im tragischen Fall des Todes ihres Kindes – auf ihr ausdrückliches Verlangen nur dann schon vor Ablauf der Mutterschutzfrist auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann, wenn nach ärztlichem Zeugnis dem nichts entgegensteht. Das durch den Änderungsvorschlag eingefügte notwendige ärztliche Zeugnis schützt die Frau vor einer Fehleinschätzung ihrer gesundheitlichen Lage bei der vorzeitigen Wiederbeschäftigung. Dabei ist davon auszugehen, daß dieses Zeugnis wegen der besonderen Ausgangslage nicht zu unnötigen zeitlichen Verzögerungen führen wird.

Zu Nummer 4 Buchstabe c

§ 8 Abs. 4 enthält für verschiedene Arbeitsbereiche (z. B. Gastronomie, Krankenhäuser, Kunst- und Unterhaltungsgewerbe) Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit unter der Bedingung, daß in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird. Dagegen dürfen bisher werdende oder stillende Mütter als Arbeitnehmerinnen sonntags nicht im Familienhaushalt Kinder betreuen oder Aufgaben der häuslichen Pflege übernehmen. Dieses Verbot gilt sowohl für Hausangestellte als auch z. B. für Krankenschwestern und Familienhelferinnen im ambulanten Dienst der Sozialstationen. Vor allem pflegebedürftige Familienangehörige brauchen die häusliche Pflege durch die ihnen vertrauten Pflegekräfte auch an Sonn- und Feiertagen. Der Bedarf wird – auch nach Auffassung des Bundesrates, der insoweit eine Ergänzung des § 8 Abs. 4 anregt – unstreitig weiter ansteigen. Das gilt aber auch für die häusliche Kinderbetreuung am Sonntag durch Hausangestellte oder andere Arbeitnehmerinnen, besonders in Vertretung erkrankter oder aus anderen Gründen verhinderter Eltern. Ebenso ist die hauswirtschaftliche Tätigkeit der Hausangestellten in bestimmten Fällen auch sonntags unverzichtbar. Eine Abgrenzung der Betreuung von der hauswirtschaftlichen Tätigkeit ist vielfach nicht praktikabel. Als Familienhaushalt gilt im Mutterschutzgesetz auch der Haushalt einer alleinstehenden Person.

Zu Nummer 4a (neu)

Zu den Zielen des Gesetzentwurfs gehört die mutterschutzrechtliche Gleichbehandlung der Hausangestellten mit den übrigen schwangeren Arbeitnehmerinnen.

Die Bundesregierung hat zunächst davon abgesehen, auch die Sondervorschrift des § 9 Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz MuSchG zum Kündigungsschutz für vollerwerbstätige schwangere Hausangestellte zu streichen.

Nach dieser Bestimmung können die betroffenen Hausangestellten nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats gekündigt werden. Die gekündigten Hausangestellten erhalten nach § 12 MuSchG bis zum Beginn der Mutterschutzfrist eine Sonderunterstützung zu Lasten des Bundes in Höhe ihres bisherigen durchschnittlichen Netto-Arbeitsentgeltes. Unabhängig davon, daß die EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 für die Hausangestellten nicht gilt, läßt sich ihre Benachteiligung im mutterschutzrechtlichen

Kündigungsschutz trotz der genannten Sonderunterstützung nicht mehr rechtfertigen. Bisher unterblieb die Aufhebung des § 9 Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz MuSchG wegen befürchteter zusätzlicher Beschäftigungshindernisse für Hausangestellte in legalen Arbeitsverhältnissen; die Arbeitgeber in privaten Haushalten würden dann noch stärker auf eine illegale Beschäftigung ausweichen. Der notwendige Arbeitsschutz und besonders der Mutterschutz sowie der Grundsatz der Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis lassen sich aber nicht unter dem Aspekt der Bekämpfung illegaler Beschäftigungsverhältnisse in Frage stellen oder einschränken.

Arbeitsmarktpolitisch steht die Schaffung neuer versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der familien- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen im Vordergrund. Zur Erhöhung der Arbeitsplätze in Privathaushalten wurde mit der Verabschiedung des JStG 1997 im Deutschen Bundestag eine erweiterte steuerliche Förderung sozialversicherungspflichtiger hauswirtschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse mit Wirkung ab 1997 beschlossen. In § 10 Abs. 1 Nr. 8 EStG wird der Höchstbetrag der abziehbaren Aufwendungen von 12 000 DM auf 24 000 DM verdoppelt; auf die bisher beschränkenden Voraussetzungen – Haushaltszugehörigkeit von Kindern oder hilflosen Personen – wird verzichtet. Zur Förderung des Abschlusses dieser Beschäftigungsverhältnisse sind mit dem sog. Haushaltsscheckverfahren Maßnahmen zur Verfahrensvereinfachung im Bereich der Sozialversicherung umgesetzt worden.

Der Arbeitsplatz im Familienhaushalt muß ebenfalls durch einen gleichberechtigten mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen aufgewertet werden. Die Sonderunterstützung des § 12 MuSchG ist kein gleichwertiger Ersatz für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Die betreffende Änderung des § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG belastet die Arbeitgeber in Privathaushalten nicht mit nennenswerten neuen Kosten. Sie können bereits jetzt die wesentlichen Mutterschutzkosten nach dem geltenden mutterschutzrechtlichen Umlageverfahren „U 2" bis zu 80 % von der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse erstattet erhalten, falls sie dort als Arbeitgeber erfaßt sind. Der Gesetzentwurf verbessert außerdem die Kostensituation für Arbeitgeber in Kleinbetrieben und Familienhaushalten dadurch, daß diese Mutterschutzkosten im Umlageverfahren unabdingbar künftig voll erstattet werden.

Zwar unterscheidet sich die Beschäftigung im Familienhaushalt – vor allem bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – wegen des engen familiären Vertrauensverhältnisses deutlich von dem regelmäßigen Arbeitsplatz im Betrieb. Diese enge menschliche Bindung leidet aber nicht unter der Schwangerschaft und der vorübergehenden Unterbrechung der betreuenden Tätigkeit. Ein familiäres Vertrauensverhältnis zwischen den Familienangehörigen und der schwangeren Hausangestellten berechtigt andererseits nicht zu einem minderwertigen mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz für diese Arbeitnehmerin. Im übrigen kann auch der Arbeitgeber des Privathaushalts nach § 9 Abs. 3 MuSchG bei der zuständigen Behörde beantragen, daß wegen eines vorliegenden besonderen Falles ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklärt wird.

Zu Nummer 5

§ 9 Abs. 3 Satz 3 MuSchG des Gesetzentwurfs ermächtigt die Bundesregierung zum Erlaß allgemeiner Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 1. Die gleiche Ermächtigung enthielt der alte Satz 2 in § 9 Abs. 3 MuSchG geltender Fassung. Anstelle des zuständigen Bundesministeriums wird jetzt aber die Bundesregierung ermächtigt. Umgesetzt wurde diese Ermächtigung bisher nicht, entsprechende Verwaltungsvorschriften des Bundes waren und sind nicht erforderlich. Sie werden auch nicht von den Ländern gewünscht. Unter Berücksichtigung der Richtlinie der Bundesregierung zur Gestaltung, Ordnung und Überprüfung von Verwaltungsvorschriften des Bundes (VwVR) vom 20. Dezember 1989 ist deshalb die Aufhebung des überflüssigen § 9 Abs. 3 Satz 3 MuSchG des Gesetzentwurfs ein Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung.

Zu Nummer 7

§ 12 MuSchG regelt die Sonderunterstützung zu Lasten des Bundes für schwangere Hausangestellte, die nach der Sondervorschrift des § 9 Abs. 1 Satz 2 erster Halbsatz MuSchG nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats zulässig gekündigt wurden. Mit der Streichung dieser Regelung in § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG und dem dadurch bewirkten vollen mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz auch für Hausangestellte wird § 12 MuSchG gegenstandslos und ist deshalb aufzuheben.

Zu Nummer 7 a (neu)

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Juli 1996 – 5 AZR 9/95 –, das im Anschluß an das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 13. Februar 1996 – RS C-342/93 – erging, sind bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach § 14 Abs. 1 auch die in den Mutterschutzfristen wirksam werdenden allgemeinen Entgelterhöhungen ab dem Zeitpunkt ihrer jeweiligen Wirksamkeit zu berücksichtigen. Soweit die Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2, wonach für die Berechnung des Zuschusses nur auf die Zeit vor Beginn der Mutterschutzfristen abzustellen ist, dem entgegensteht, ist sie wegen Unvereinbarkeit mit dem Grundsatz gleichen Entgeltes für Männer und Frauen (Artikel 119 des EG-Vertrages, Richtlinie 75/117/EWG) nicht anzuwenden. Die neue Rechtslage ergibt sich in ihrer Eindeutigkeit aus der jetzt vorliegenden schriftlichen Begründung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts; die maßgebliche Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes betraf einen Rechtsfall aus Nordirland. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist § 14 Abs. 1 entsprechend zu ergänzen.

Diese Regelung wird im Ergebnis nicht die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte von Bund, Ländern und Gemeinden beeinflussen und

auch nicht zu Mehrkosten im Vollzugsaufwand führen. Zwar ergeben sich in Einzelfällen für die betroffenen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft Kostensteigerungen durch die veränderte Berechnungsgrundlage (zu berücksichtigende nachträgliche Erhöhungen des Arbeitsentgeltes) für den Arbeitgeberzuschuß, insgesamt fallen diese Effekte aber nicht ins Gewicht, so daß keine Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, zu erwarten sind. Der Änderungsantrag reicht nicht über die Vorgaben aus dem genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts hinaus.

Zu Nummer 9 Buchstabe a

Folgeänderung in § 21 Abs. 1 Nr. 3 wegen § 8 Abs. 1.

Artikel 2 (Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes)

Zu Nummer 1 Buchstabe a

Es handelt sich hier um eine redaktionelle Klarstellung. Durch das Erste Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms – 1. SKWPG – war beim Erziehungsgeld für Geburten ab dem 1. Januar 1994 die Einkommensabhängigkeit vom ersten Lebensmonat des Kindes an eingeführt worden. Damit sollten Eltern mit hohem Einkommen vom Erziehungsgeldbezug ausgeschlossen werden (vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 12/5502 – 4. September 1993). Durch ein redaktionelles Versehen wurde die Formulierung „gemindert" statt „entfällt" in den Gesetzestext aufgenommen, was jedoch wegen § 5 Abs. 3 keine rechtlichen Folgen hatte. Die Minderungsvorschrift in § 5 Abs. 3 bezieht sich ausschließlich auf die Einkommensgrenzen nach § 5 Abs. 2 Satz 2 (ab siebten Lebensmonat). Für die sog. Hochverdienergrenze sieht das Gesetz keine Minderungsvorschrift vor. Deshalb wird in der Praxis – entsprechend dem gesetzgeberischen Ziel – das Erziehungsgeld bei Überschreiten der Hochverdienergrenze nicht gemindert, sondern ausnahmslos versagt.

Zu Nummer 1 Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an Artikel 1 Nr. 61 und Artikel 2 des Jahressteuergesetzes 1996 (BGBl. I 1995 S. 1250).

Zu Nummer 2

Redaktionelle Anpassung im Hinblick auf Artikel 6 Nr. 2 des 1. SKWPG (BGBl. I 1993 S. 2365).

Zu Nummer 3

Die vorgesehene Ergänzung schließt sich als Anpassung an die Änderung der Schutzfristen in Artikel 1 Nr. 3 an.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 5

Redaktionelle Änderung.

Artikel 6 (Neufassung des Mutterschutzgesetzes)

Das Mutterschutzgesetz wurde zuletzt im April 1968 bekanntgemacht. Seitdem gab es zahlreiche Änderungen, vor allem durch andere Gesetze, bis zum Jahre 1995, so daß aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit die Bekanntmachung einer Neufassung des Mutterschutzgesetzes notwendig ist. Dem dient die Ermächtigung des federführenden Bundesministeriums durch Artikel 6.

Artikel 7 (Inkrafttreten)

Nach dem bisherigen Artikel 5 des Gesetzentwurfs tritt das Gesetz am Tage nach der Verkündung in Kraft. Für die gesetzlichen Krankenkassen und die Arbeitgeber führt diese Regelung wegen des geänderten Umlageverfahrens „U2" zu praktischen Schwierigkeiten. Die neue Entgeltabrechnung wird deshalb, wie von der Praxis gewünscht, nicht während des laufenden, sondern zu Beginn des folgenden Kalendermonats in Kraft treten. Die Neufassung des Artikels 7 erleichtert es ferner den Arbeitgebern, sich auch auf die Änderungen des Mutterschutzrechts – nicht zuletzt im Zusammenhang mit der EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85 – vorzubereiten.

Bonn, den 13. November 1996

Dr. Marliese Dobberthien
Berichterstatterin

Maria Eichhorn
Berichterstatterin

Rita Grießhaber
Berichterstatterin

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger
Berichterstatterin

Heidemarie Lüth
Berichterstatterin

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333